

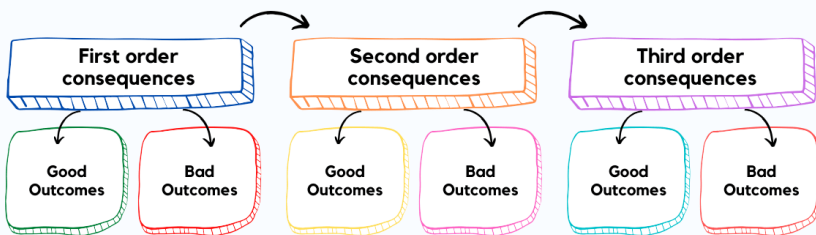


ဆောင်းပါးများသင်တန်းများသတင်းလွှာအရင်းအမြစ်များစာအုပ်များအလုပ်စာအုပ်များ

ဆုံးဖြတ်ချက်များ / MENTALMODELS

## Second Order Thinking- ပိုမို ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချနိုင် ရန် တွေးခေါ်လေ့ကျင့်ပါ။

### Second Order Thinking



ဆုံးဖြတ်ချက်များချနေစဉ်တွင်၊ ရေတိုနာကျင်မှု၏ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် ရေရှည် အကျိုးအမြတ်အတွက် မည်မျှကြာကြာ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်လုပ်မည် နည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန်အတွက် ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုသည် အနာဂတ်တွင် ၎င်း၏အကျိုးဆက်များကို တွေးတောခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ် တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ဂယက်ရှိက်ခတ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် ဒုတိယအစီအစဉ်စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ မရည်ရွယ်ဘဲ မထင်မှတ်ထား သော ရလဒ်များကို ရှောင်ရှားနိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်း ရန် လိုအပ်သည်။

Second Order Thinking သည် ကျွန်ုပ်တို့ သိထားသည်ထက် ကျော်လွန် တွေးတောရန် လိုအပ်ပြီး၊ မတူညီသော အချက်အလက်များကို အသုံးပြုကာ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုအသစ်များ ထူထောင်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ မ စဉ်းစားထားသောအရာများကို တွေးတောရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်၏သတင်းလွှာတွင် ပါဝင်ပါ။

အီးမေးလ်လိပ်စာ

ဟုတ်ကဲ့၊ ကျွန်ုပ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။

အခမဲ့။ စပမ် မရှိပါ။

1st Grade

2nd Grade

3rd Grade

4th Grade

5th Grade

6th Grade

7th Grade

8th Grade

Adapted  
Mind



အဆင့်မြင့်အချင်အစာသင်တန်းကို  
တည်ဆောက်ပါ။

အနာဂတ်တွင် ဤဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ကြီးမားသော အားနည်းချက်များကို ချိန်ဆစရာမလိုဘဲ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အလွယ်တကူရရှိနိုင်ပြီး မြင်နိုင်သော သေးငယ်သော ရလဒ်များဖြင့် ကောင်းသောရလဒ်များကို လက်လွှတ်ရန်မှာ ဆွဲဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် ယုံကြည်ချက်များသည် သဘာဝအတိုင်းကျော်လွန်သွားနိုင်ပြီး ခက်ခဲသောမေးခွန်းများမေးခြင်း၊ အမည်မသိနယ်မြေများကို ရှာဖွေခြင်းနှင့် ထင်ရှားသောရွေးချယ်မှုဟု ထင်ရသည့်အရာကို သံသယဝင်ခြင်းဖြင့် ခက်ခဲသောအမှန်တရားများကို ရှာဖွေခြင်းတို့ကိုလည်း ကန့်သတ်ထားသည်။

အဖွဲ့အစည်းများတွင်၊ မြင့်မားသောစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကောင်းမွန်သော အပြုအမူများကို ငွေကြေးဆုများမှတစ်ဆင့် အားပေးခြင်းသည် ရေတိုတွင် သဘာဝရွေးချယ်မှုတစ်ခုဟု ထင်ရပေမည်။ သို့သော်လည်း၊ သင့်အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်၏ ရွေ့လျားပြောင်းလဲမှုများကို နားမလည်ဘဲ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဆုလာဘ်များသည် အချိန်ကြာမြင့်စွာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသည့်အခါ လူတို့၏စိတ်အားထက်သန်မှုကို တိုးလာစေရန်အတွက် အမှန်တကယ်နောက်ပြန်ဆုတ်သွားခြင်း သို့မဟုတ် တန်ဖိုးမရှိတော့ကြောင်း လေ့လာမှုများစွာက ပြသခဲ့သည်။ မူဝါဒများကို ရေးဆွဲရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများသည် “ရိုးရှင်းပြီး သိသာထင်ရှားသည်” ကို “မမြင်နိုင်သောအရာ” ထက် ကျော်လွန်၍ စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။

## ဒုတိယအလို့ငှာ စဉ်းစားခြင်းဟူသည် အဘယ်နည်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ထံ အလွယ်တကူဝင်ရောက်နိုင်သော ဘေးကင်းလုံခြုံသောသေတ္တာအတွင်းတွင် ရှိနေကြပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ အစိတ်အပိုင်းများကို ပြုလုပ်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ကို လမ်းညွှန်ပေးပါသည်။ ၎င်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေးအမြင်များနှင့် ယုံကြည်ချက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်သော ကျွန်ုပ်တို့၏ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အတွေ့အကြုံများ ရောယှက်နေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့မည်ကဲ့သို့တွေးခေါ်ပုံနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဆုံးဖြတ်သည်များကို ဤပုံဖြင့် ပုံဖော်ထားပြီး ချုပ်ချယ်ထားသည်။

**စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စံနမူနာပြု** အဖြစ် ဒုတိယအလို့ငှာ တွေးခေါ်ခြင်းသည် ဤပုံအပြင်ဘက်တွင် တွေးတောရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ သက်တောင့်သက်သာမှုမှ ထွက်သွားရန် လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်၏ အနာဂတ်တွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော သက်ရောက်မှုများကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤမေးခွန်းများကို မေးရန် လိုအပ်သည်-

- အနာဂတ်တွင် ပေါင်းစပ်ထားသော အပြုသဘောဆောင်သောရလဒ်များဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ မည်သို့ချနိုင်မည်နည်း။
- ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချက်ချင်းအကျိုးသက်ရောက်မှု (ပထမအမိန့်၏အကျိုးဆက်) အပြုသဘောကြောင့်သာ ဆွဲဆောင်မှုရှိပါသလား။
- ဤဆုံးဖြတ်ချက်၏ အလားအလာနှင့် ၎င်း၏အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် နောက်ပိုင်းတွင် အဘယ်အရာဖြစ်နိုင်သနည်း။
- နောက်ဆက်တွဲ ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်းသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကမ္ဘာတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးသည် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်အောင်မြင်နိုင်သည့် ရလဒ်များကို

**HIGH AGENCY**

▶ 0:0

**နောက်ထပ်ရှာပါ။**

## Work From Home Earn Up To 6k

The Highest Paying Work From Home Jobs (See What You Can Earn Remotely)

× ⓘ

Best Pay

## ထိပ်တန်းဆောင်းပါးများ

Fixed Mindset vs Growth

Mindset- သင်ယူမှုနှင့် ကြီးထွားမှုလမ်းကြောင်းသို့ ကူးပြောင်းနည်း

ဒရာမာတြီဂံကို ဘယ်လိုဖယ်ထုတ်ပြီး တာဝန် ယူမလဲ။

လမ်းညွှန်မှု- ထိရောက်သောနည်းပြ Mentee ဆက်ဆံရေးအတွက် အဓိကသော့ချက်

ထိရောက်မှု နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်- အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်များသည်အဘယ်ကြောင့် နှစ်ခုစလုံးလိုအပ်သနည်း။

High Context Culture နှင့် Low Context Culture- မသေချာမရေရာမှုကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် ဆက်သွယ်ရေးဒီဇိုင်း

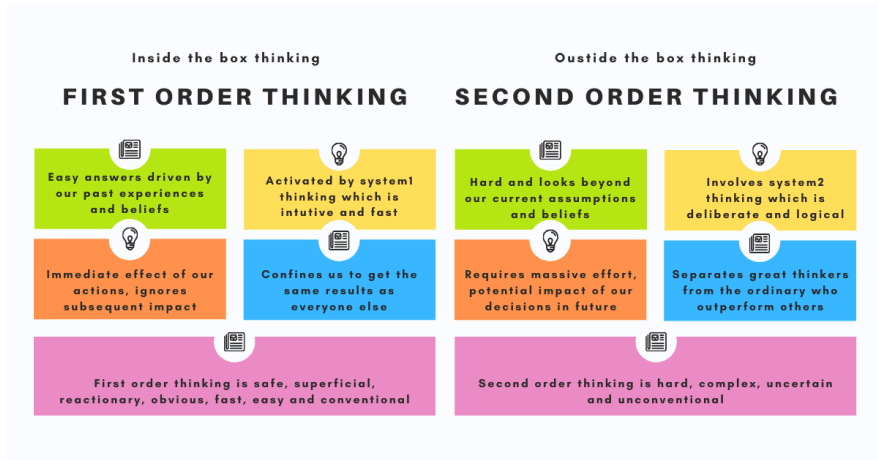
ကန့်သတ်ရန် မည်မျှအထိ ကြည့်ရှုနိုင်မည်နည်း။

ဒုတိယအလိုငှာ စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ဒုတိယအစီအစဉ်အကျိုးဆက်များကို လေ့လာပြီး မဝေးတော့သောအနာဂတ်တွင် ၎င်း၏အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန်အတွက် မူဘောင်တစ်ခုပေးပါသည်။ ဒုတိယအဆင့်တွေးခေါ်မှုထက် ကျော်လွန်သွားခြင်းသည် ခက်ခဲသော်လည်း အချို့သောလူများသည် အဆင့်တစ်ခုစီတွင် တူညီသောမေးခွန်းများမေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏တွေးခေါ်ပုံကို တတိယအဆင့်အထိ ချဲ့ထွင်ရန် သင်ယူကြသည်။

Ray Dalio သည် ၎င်း၏စာအုပ် Principles တွင် ၎င်းကို ကောင်းစွာ ဖော်ပြသည်။

ဒုတိယနှင့် တတိယအဆင့် အကျိုးဆက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် နာကျင်စွာ ဆိုးရွားသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ အကြောင်းရင်းဖြစ်ပြီး၊ အထူးသဖြင့် ပထမ ယူတည်သော ရွေးချယ်မှုသည် သင့်ကိုယ်ပိုင် ဘက်လိုက်မှုကို အတည်ပြုသောအခါတွင် ၎င်းသည် အထူးသဖြင့် သေစေပါသည်။ သင်မေးခွန်းများမမေးမီ စူးစမ်းလေ့လာခြင်း မပြုမီ မည်မျှကောင်းမွန်ပုံရသည်ဖြစ်စေ ပထမဆုံးရရှိနိုင်သည့်ရွေးချယ်မှုကို ဘယ်တော့မှ လက်မလွှတ်လိုက်ပါ။

## ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုနှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှု ကွာခြားချက်



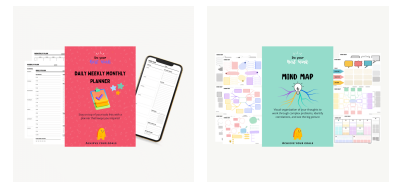
မသိသောအရာကို နှိပ်ရန် ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်ပုံကို မလေ့လာမီ၊ ပထမအမှာစာနှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုအကြား ကွာခြားချက်ကို နားလည်ကြပါစို့။ ပထမအစီအစဉ်မှ ဒုတိယအစီအစဉ် တွေးခေါ်မှုသို့ပြောင်းရန် သတိတရားအားထုတ်ရန် နှစ်ခုကြား ခွဲခြားသိမြင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

## ပထမအမှာစာ တွေးခေါ်မှု သည် ဘောက်စ်အတွင်း တွေးခေါ်မှုဖြစ်သည်။

ပထမအဆင့်တွေးခေါ်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အတိတ်အတွေ့အကြုံများနှင့် ယုံကြည်ချက်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော လွယ်ကူသောအဖြေများကို ရှာဖွေ

Ks 5,254	Ks 5,254
Ks 1,744	Ks 32,219
Ks 1,576	Ks
Ks 63,050	

### ဒစ်ဂျစ်တယ် ဒေါင်းလုဒ်များ



နေ့စဉ်စီစဉ်သူ

စိတ်မြေပုံများ



Eisenhower ဦးစားပေး

Start Stop ဆကျသွားပါ။



Pomodoro စီစဉ်သူ

Impl ရည်ရွယ်ချက်များ

သည်။ ၎င်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ချက်ချင်းအကျိုး သက်ရောက်မှုအပေါ် အလေးချိန်ပိုစေပြီး နောက်ဆက်တွဲအကျိုးသက်ရောက်မှု ကို လျစ်လျူရှုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချက်ချင်းကျေနပ်မှုကိုရှာသောအခါ။

၎င်းကို အလိုလိုသိပြီး လျင်မြန်သော system1 တွေးခေါ်မှုဖြင့် အသက်သွင်း ထားသည် (အရင်းအမြစ်- **တွေးခေါ်မှု မြန်ပြီး နှေးကွေး** သော Daniel Kahneman)။ အားစိုက်ထုတ်စရာမလိုဘဲ အမြန်ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချဖို့ လိုအပ် တဲ့အခါ ဒီတွေးခေါ် ပုံက တကယ်ထိရောက်ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့၏နေ့စဉ် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ကောင်းတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသည် ရုံးသို့သွားရမည့်အဝတ် အစား၊ ညစာစားရန်သူငယ်ချင်းတစ်ဦးနှင့်တွေ့ဆုံရမည့်နေရာ၊ နှင့် အလုပ်သို့ ကားမောင်းနေစဉ်ဝတ်ဆင်ရမည့်အရာတို့သည် ဤအမျိုးအစားတွင် ပါဝင် သည်။

ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှု၏ သမားရိုးကျသဘောသဘာဝသည် အခြားသူများ ကဲ့သို့ တူညီသောရလဒ်များရရှိရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကန့်သတ်ထားသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုသည် ဘေးကင်းသည်၊ အပေါ့ယံ၊ ဖောက်ပြန်မှု၊ သိသာထင်ရှားသော၊ မြန်ဆန်၊ လွယ်ကူပြီး သမားရိုးကျ ချက်ချင်းအကျိုးသက်ရောက်မှုကို အာရုံစိုက်ခြင်းဖြင့် လုံခြုံသည်။

## ဒုတိယအလိုဌာ တွေးခေါ်မှုသည် ဘောင်အပြင်ဘက် တွေးခေါ်မှုဖြစ်သည်။

ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်မှုသည် ခက်ခဲပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်ရှိ ယူဆချက်များ နှင့် ယုံကြည်ချက်များကို ကျော်လွန်၍ ကြည့်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် များ၏ အနာဂတ်အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ကြိုးမားသော အားထုတ်မှု လိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် မသေချာမရေရာမှုများကြောင့်၊ တမင်သက်သက်နှင့် ယုတ္တိရှိသော စနစ် တွေးခေါ်မှုတွင် ပါဝင်ပါသည်။

ပင်ကိုယ်ထက်ကျော်လွန်ပြီး သမားရိုးကျမဟုတ်သော ဖြေရှင်းနည်းများကို ရှာဖွေခြင်းဖြင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုဒဿနကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အခြား သူများထက် သာလွန်အောင်မြင်ပြီး ကြီးမြတ်အောင်မြင်သော သာမန်တွေးခေါ် ရှင်ကြီးများနှင့် ခွဲခြားထားသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုသည် ခက်ခဲခြင်း၊ ရှုပ်ထွေးခြင်း၊ မသေချာခြင်းနှင့် သမားရိုးကျဖြစ်နိုင်သော အနာဂတ် အကျိုးဆက်များကို စူးစမ်းလေ့လာပြီး ၎င်း၏အကျိုးကျေးဇူးများကို အမြင့်ဆုံး ရယူလိုသောဆန္ဒဖြင့် ခက်ခဲခြင်း၊



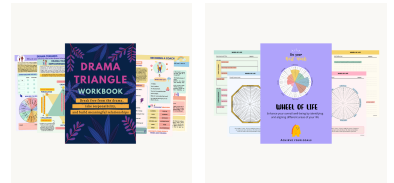
အစဉ်းအဝေး မှတ်တမ်းများ

အလေ့အကျင့်ခြေရာခံ



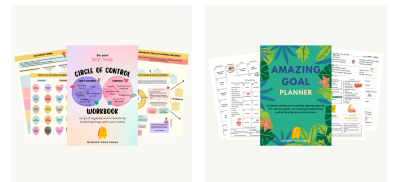
Star Interview Method မေးခွန်းများ

အဆင့်အစဉ်းအဝေး မေးခွန်းများကို ကျော် ပါ။



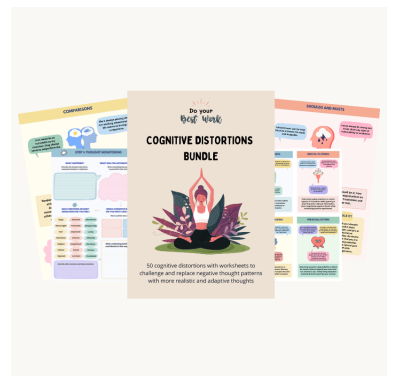
ဒရာမာတြိဂံအလုပ် ပာအုပ်

ဘဝဘီး



Circle of Control Workbook

အံ့အားသင့်ဖွယ် ပန်းတိုင်စီစဉ်သူ



သိမြင်မှု လွှဲမှားခြင်း အစုအဝေး

ယခု စုစည်းပါ။



### Mind Map ပုံစံများ

ရှုပ်ထွေးသောပြဿနာများကိုဖြတ်၍ လုပ်ဆောင်ပါ။ ဆက်စပ်မှုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး ဤစိတ်မြေပုံစာရွက်များကို အသုံးပြု၍ ရုပ်ပုံကြီးအား ကြည့်ရှုပါ။

နောက်ထပ်ရှာပါ။

## ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ် ပုံကို မြှင့်တင်နည်း- ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချရန် နမူနာပုံစံ



ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်မှုစွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ရန်၊ ဤအဆင့်များကို အသုံးပြု၍ နမူနာပုံစံတစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်းဖြင့် ပထမမှာယူမှုအကျိုး သက်ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်ရန် လေ့လာကြပါစို့။

- သင့်စိတ်ထဲရောက်လာတဲ့ ပထမဆုံးအဖြေကို သူ့ရဲ့ချက်ချင်း အကောင်းမြင် စိတ်နဲ့ အပျက်သဘောဆောင်တာတွေကို မှတ်သားထားပါ။ ဒါက မင်းရဲ့ ပထမဆုံး တွေးခေါ်မှုပါ။
- ထို့နောက် 2nd၊ 3rd အဆင့်...nth အဆင့်အကျိုးဆက်ကို အကဲဖြတ်ရန် "ဤဆုံးဖြတ်ချက်၏ အနာဂတ်အကျိုးဆက်များ မည်သို့ဖြစ်လာမည်" ဟု မေးပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် ၎င်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အပြုသဘောနှင့် အဆိုးများကို ရေးပါ။



3. ထိုမေးခွန်းများမှ သင်ယူရန် သင့်ကိုယ်သင် မေးခွန်းများ များများမေးပါ။
  - ဤဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ကျွန်ုပ်၏အန္တရာယ်များသည် အဘယ်နည်း။
  - ကျွန်ုပ်၏ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အခြားသူများကို မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်သနည်း။
  - ငါ့ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တခြားသူတွေ ဘယ်လိုထင်လဲ။
  - ငါ့ဆုံးဖြတ်ချက်မှန်တယ်လို့ ဘာကြောင့်ထင်တာလဲ။
  - ပိုမိုရိုးရှင်းသောဖြေရှင်းချက်များကိုရှာဖွေရန် **Occam ၏သင်တန်းစား**ကို သုံးနိုင်ပါသလား ။
4. ပထမ နှင့် တတိယအစီအစဉ် အကျိုးဆက်များသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပထမအပြုသဘောမဟုတ်သော်လည်း (ရေတိုနာကျင်မှုကို နှစ်သက်သည်)။
5. တုံ့ပြန်ချက်လှည့်ပတ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် အသုံးပြုရန် လေ့လာပါ။ သင့်လက်ရှိဆုံးဖြတ်ချက်ကို အထောက်အကူပြုနိုင်သော်လည်း အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ သင့်အား ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချနိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

သင် ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှု စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စံနမူနာကို ချမှတ်ပြီး သင်၏ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ၎င်း၏ ပုံစံခွက်ကို စတင် ကျင့်သုံးသည်နှင့် တပြိုင်နက် သင်၏ ကြိုးပမ်းမှု ပေါင်းစည်းမှု၏ အပြုသဘော ရလဒ်များကို အချိန်ကြာလာသည်နှင့် အမျှ သင် မြင်တွေ့ရပါမည်။

ကြီးမြတ်သောအမေရိကန်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့်စာရေးဆရာကြီး Howard Marks သည်ပထမအမိန့်နှင့်ဒုတိယအမိန့်အတွေးအခေါ်အပေါ်သူ၏အမြင်များကိုမျှဝေသည်။

ပထမအဆင့်နှင့် ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်မှုကြားတွင် ကွာခြားချက်မှာ သိသိသာသာ ကြီးမားပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သူ အရေအတွက်သည် ယခင်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့် အရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နည်းပါးပါသည်။ ပထမအဆင့် တွေးခေါ်သူများသည် ရိုးရှင်းသော ဖော်မြူလာများနှင့် လွယ်ကူသော အဖြေများကို ရှာဖွေကြသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းတွင် အောင်မြင်မှုသည် ရိုးရှင်းခြင်း၏ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည်ကို ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်သူများသိသည်။



သိမြင်မှု လွှဲမှားခြင်း အစုအဝေး

ပိုမိုလက်တွေ့ဆန်ပြီး လိုက်လျောညီထွေရှိသော အတွေးများဖြင့်  
စိန်ခေါ် ပြီး အသုံးမကျသောအတွေးများကို အစားထိုးပါ။

ပိုမိုသိရှိရန်

## ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်ပုံများ

မကြာခဏထက်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် မမျှော်လင့်ထားသော  
နှင့် မလိုလားအပ်သော အကျိုးဆက်များရှိသည်။ ပထမအမှားစာတွေးခေါ်မှု  
ကန့်သတ်ချက်နှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုတို့သည် နမူနာ  
အနည်းငယ်၏အကူအညီဖြင့် လက်တွေ့ဘဝတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော  
ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ပေးဆောင်သည်ကို လေ့လာကြပါစို့။

### ဥပမာ 1- အလုပ်တွင် အကျပ်အတည်းကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။

လုပ်ငန်းခွင်မှာ အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းတဲ့အခါ မန်နေဂျာ  
တစ်ယောက်ဟာ ပထမအမိန့် ဒါမှမဟုတ် ဒုတိယအမိန့်ကို ချမှတ်နိုင်ပါတယ်။

**ပထမဦးစွာ တွေးခေါ်မှု** - ငါအရင်က လုပ်ခဲ့တာ။ အသင်းမှာ တခြားသူတွေ  
ထက် ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ သိပါတယ်။ အခုပဲ တာဝန်ယူ  
ပြီး ဖြေရှင်းပါရစေ။ ငါ့အဖွဲ့က နောက်ပိုင်းမှာ သင်ယူနိုင်တယ်။

**ပထမအမှားစာ တွေးခေါ်မှု အကျိုးဆက်** - မန်နေဂျာသည် ပြဿနာတစ်ခုရှိ  
တိုင်း ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် သူ့အဖွဲ့ကို လွှဲကူချောမွေ့အောင် တစ်ခါမျှ  
မကူညီပေးသောကြောင့် မန်နေဂျာက ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်  
ပါသည်။ သူမသည် အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အမြဲတစေ  
အလုပ်များနေပြီး **အသင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်** အချိန်ကို ဘယ်သောအခါမှ ရှာမ  
တွေ့ပါ။ အသင်းက လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိဘူးလို့ ခံစားရပြီး အဖွဲ့ထဲကလူတွေ ကြီးထွား  
မလာတဲ့အတွက် အသင်းစိတ်ဓာတ် နိမ့်ကျပါတယ်။

**ဒုတိယအလို့ငှာ တွေးခေါ်မှု** - ငါ ဒါကို အတိတ်မှာ လုပ်ခဲ့ပြီးပြီ။ အသင်းမှာ  
တခြားသူတွေထက် ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ သိပါတယ်။ ဒါ  
ပေမယ့် ဆက်ပြီးဖြေရှင်းရင် ပြဿနာတွေကို သူတို့ဘာသာသူတို့ တက်လာဖို့  
ငါ့အဖွဲ့ကို ဘယ်တော့မှ အခွင့်အရေးမပေးဘူး။ ဤသည်မှာ ကျွန်ုပ်၏အဖွဲ့  
အတွက် အကျပ်အတည်းအခြေအနေများကို မည်သို့စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ကိုင်တွယ်  
ဖြေရှင်းနည်းကို လေ့လာရန် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်  
တလျှောက် သူတို့ကို လမ်းညွှန်ရန် ကျွန်ုပ်ရရှိပါမည်။

**ဒုတိယအမှားစာတွေးခေါ်မှုအကျိုးဆက်** - ပထမအကြိမ်အနည်းငယ်တွင်၊ အဖွဲ့  
သည် ရုန်းကန်ရနိုင်ပြီး ဖြေရှင်းရန် အနည်းငယ်ပိုကြာနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း  
အနာဂတ်တွင် ယင်းပြဿနာများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်  
၎င်းတို့သည် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ တပ်ဆင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော  
အကျပ်အတည်းအခြေအနေများ အရေအတွက်ကို လျော့နည်းစေမည့် ထိ

ရောက်သော အစီအစဉ်ဆွဲရန် မန်နေဂျာ၏ အချိန်ကို လွတ်စေမည်ဖြစ်သည်။ အသင်းက ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဖို့ စိတ်အားထက်သန်မှုနဲ့ ခွန်အားတွေ ခံစားရ စေပါတယ်။

ဤဥပမာတွင်၊ ပထမအမှာစာတွေးခေါ်မှုသည် ရေတိုအကျိုးခံစားခွင့်ရှိပြီး ရေရှည်အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သောသက်ရောက်မှုရှိသည်။ ဒုတိယအစီအစဉ် တွေးခေါ်မှုတွင် ရေရှည်တွင် အကျိုးကျေးဇူးများစွာပါဝင်သည့် ကာလတို ဝေဒနာတစ်ခုရှိသည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်တစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်မလဲ။

## ဥပမာ 2- ယခုနှင့် အနာဂတ်အတွက် အလုပ်ခန့်ခြင်း။

အချိန်ကြာမြင့်စွာဖွင့်ထားသောရာထူးတစ်ခုအတွက် အလုပ်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနေစဉ်တွင် အလုပ်ခန့်သူမန်နေဂျာသည် ပထမအမိန့် သို့မဟုတ် ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှုကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

**ပထမအမှာစာ တွေးခေါ်မှု** - ဒီအခန်းကဏ္ဍကို တကယ်ဖြည့်ဖို့ လိုပါတယ်။ တစ်စုံတစ်ဦးကို ချက်ချင်းမစတင်နိုင်ပါက ပရောဂျက်များစွာ နှောင့်နှေးသွားပါ မည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် လက်ရှိရာထူးအတွက် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပုံရသည်။ သူမတွင် ကျွန်ုပ်၏အနာဂတ်လိုအပ်ချက်များအတွက် စိန်ခေါ်နိုင်သည့် အချို့သော ကွက်လပ်များရှိသည်။ ဒါပေမယ့် အချိန်ကျရင် သူတို့ဆီ သွားလို့ရပါတယ်။ သူ့ကို ငှားလိုက်ရအောင်။

**ပထမအမှာစာ၏အကျိုးဆက်** - ငှားရမ်းမှုအသစ်သည် ပရောဂျက်များကို စတင်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ဤပရောဂျက်များသည် ရှုပ်ထွေးများပြားလာသည်နှင့်အမျှ၊ သူမသည် သူမ၏လူများအား လမ်းညွှန်မှုနှင့် လမ်းညွှန်မှုပေးရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများကို စတင်ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ယင်းသည် ဆက်သွယ်ရေး ကွာဟချက်၊ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု မရှိခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်းကြောင့် ပရောဂျက်များစွာကို နှောင့်နှေးစေပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော ငြင်းခုံမှုများသည် အဖျက်သဘောဖြစ်လာပြီး ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ သတ်မှတ်ရက်များ ပျောက်ဆုံးကာ ရလဒ်များ မပြည့်မီသည့်အတွက် အခြားအဖွဲ့များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အပြစ်တင်စပြုလာသည်နှင့်အမျှ အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုသည်လည်း ထိခိုက်လာသည်။

**ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှု** - ဒီအခန်းကဏ္ဍကို ငါတကယ်ဖြည့်ဖို့ လိုတယ်။ တစ်စုံတစ်ဦးကို ချက်ချင်းမစတင်နိုင်ပါက ပရောဂျက်များစွာ နှောင့်နှေးသွားပါမည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် လက်ရှိရာထူးအတွက် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပုံရသည်။ သို့သော်၊ သူမသည် ဤရာထူး၏ အနာဂတ်တောင်းဆိုမှုများအတွက် စိန်ခေါ်မည့် ကွာဟချက်ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏လက်ရှိလိုအပ်ချက်များသာမက အနာဂတ်အတွက် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သူအား ငှားရမ်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ လာမယ့်လအနည်းငယ်အတွင်းမှာ ခက်ခဲလာပေမယ့် သင့်တော်တဲ့သူတစ်ယောက်ကို ရှာမတွေ့မချင်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

**ဒုတိယ မှာယူမှု အကျိုးဆက်** - ပရောဂျက်များ စတင်မှု နှေးကွေးလာသည်။ သို့သော်လည်း လာမည့်ရက်သတ္တပတ်အနည်းငယ်အတွင်းတွင်၊ အဖွဲ့အတွင်းရှိ



လူများသည် အပိုတာဝန်များကိုယူရန် ခြေလှမ်းတက်လာသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင်၊ အလုပ်ခန့်ထားသောမန်နေဂျာသည် အနာဂတ်တောင်းဆိုချက်များနှင့် အညီ ကြီးမားသောအလားအလာရှိပြီး လိုအပ်သောအရည်အသွေးများနှင့်အတူ ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကိုလည်း ဆောင်ကျဉ်းပေးနိုင်သည်။

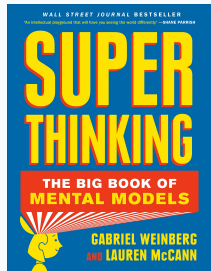
ခေါင်းဆောင်အသစ်သည် ဝန်ထမ်းများအား အကောင်းဆုံးကြိုးစားအားထုတ်ရန် လှုံ့ဆော်ပေးသည့် ခိုင်မာပြတ်သားမှု၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဦးတည်ချက်တို့ဖြင့် အဖွဲ့အား စုစည်းပေးသည်။ အဖွဲ့သည် သူမ၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် ကြီးမားသော တိုးတက်မှုကို ပြုလုပ်နိုင်ပြီး ရလဒ်များစွာကို ရရှိနိုင်သည်။

ဤသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရှိ မှန်ကန်သောအရည်အချင်းရှိသူကို ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်များချရာတွင် ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်မှုကို ကျင့်သုံးခြင်း၏ ကြီးမားသောဥပမာတစ်ခုဖြစ်သည်။

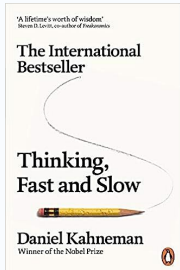
အရေးကြီးသောဆုံးဖြတ်ချက်များချရာတွင် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုကို အသုံးပြုရန် တမင်ကြိုးစားခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းတို့၏လူများအတွက် ကြီးမားသောအကျိုးကျေးဇူးကို ပေးစွမ်းနိုင်သည်။ သင့်အား ကွဲပြားစွာတွေးတောရန်၊ အနာဂတ်ကို မြင်ယောင်လာစေရန်နှင့် ၎င်း၏အကျိုးကျေးဇူးများစွာကို ရရှိနိုင်စေရန် တွန်းအားပေးရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

ဒီစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပုံစံကို လုပ်ငန်းခွင်နဲ့ ဘဝမှာ ကျင့်သုံးဖို့ သင့်စိတ်ကူးက ဘယ်လိုလဲ။ **ကျွန်ုပ်တို့ စာရေးပါ** သို့မဟုတ် သင့်အမြင်များကို အောက်ပါ မှတ်ချက်များတွင် မျှဝေပါ။

## စာဖတ်ရန် အကြံပြုထားသည်။



Gabriel Weinberg နှင့် Lauren McCann တို့၏ Super Thinking



Daniel Kahneman မှ တွေးပါ၊ မြန်မြန်နှင့် နှေးသည်။

## ကျွန်ုပ်၏သတင်းလွှာတွင် ပါဝင်ပါ။

ကျွန်ုပ်၏ နောက်ဆုံးနှင့် အထူးသီးသန့် အကြောင်းအရာများကို ရယူလိုက်ပါ။ အခမဲ့ပါ။ Spam မရှိပါ။ အချိန်မရွေး စာရင်းသွင်းမှု ဖြုတ်ပါ။

ဟုတ်ကဲ့၊ ကျွန်ုပ်ကို အကောင့်ဝင်ပါ။

ချဲ့ရန် infographic ကိုနှိပ်ပါ။



### Vinita Bansal

ကျွန်တော့်တာဝန်က လူတွေကို အလုပ်မှာ အောင်မြင်အောင် ကူညီပေးဖို့ပါ။ Twitter @techtello သို့မဟုတ် LinkedIn @sagivini တွင် ကျွန်ုပ်အား နှုတ်ဆက်ပါ။

### အရင်ပိုစ့်



သင် အမှန်တကယ်  
မန်နေဂျာ ဖြစ်ချင်ပါ

သလား။

### နောက်ပိုစ့်



GroupThink:

ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုပုံ

ဖော်ရန် ထိရောက်သော

Guardrails 6 ခု

မင်းလည်းကြိုက်နိုင်တယ်...

5 စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တက်ကြွမှုကို မွေးမြူရန်နှင့် မသေချာမရေရာမှုများတွင် ရှင်သန်ရန် အလေ့အကျင့်များ

Hanlon ၏စားမြောင်-တရားစီရင်မှုနည်းပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်နည်းများ

အစွမ်းထက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ချသောသင်တန်းစားများ

## 6 တုံ့ပြန်မှုများ

သမုတ်ချက် 6 [Pingbacks](#) [ဝလျပါ။](#)



အလီ ၀ ဒီဇင်ဘာလ ၇ ရက်၊ ၂၀၂၀၊ ညနေ ၅:၃၈ နာရီ  
အရမ်းကောင်းတယ်။  
အကြောင်းပြန်တယ်။



Vinita Bansal ၀ ဒီဇင်ဘာလ ၇ ရက် 2020 ခုနှစ် ညနေ 5 နာရီ 50 မိနစ်  
ကျေးဇူးတင်ပါတယ် အလီ  
အကြောင်းပြန်တယ်။



ဖရက်ဒ် ၀ ဧပြီလ ၂၇ ရက်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ် နံနက် ၁၀ နာရီ ၃၄ မိနစ်  
aha ခဏလေး ရပါပြီ။ ဒါက အရမ်းကောင်းတဲ့အရာပါ။  
အကြောင်းပြန်တယ်။



Vinita Bansal ၀ ဧပြီလ ၂၇ ရက်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ညနေ ၆:၀၇ နာရီ  
Fred ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။  
အကြောင်းပြန်တယ်။



Braden ၀ ဇူလိုင်လ 19 ရက်၊ 2021 ခုနှစ် နံနက် 11:30 နာရီ  
ဆောင်းပါးကောင်း။ ရှင်းပြထားတာ အရမ်းကောင်းတယ်!  
အကြောင်းပြန်တယ်။



Vinita Bansal ၀ ဇူလိုင်လ ၁၉ ရက်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ် နံနက် ၁၁ နာရီ ၄၂ မိနစ်  
Braden ကိုကျေးဇူးတင်ပါတယ်  
အကြောင်းပြန်တယ်။

## စာပြန်ပါ။

အမည် \*

အီးမေးလ် \*

မှတ်ချက် \*

မှတ်ချက် တင်သွင်းပါ။

အကြောင်းအရာ	လင့်ခ်များ	ဖတ်ရှုခြင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။
ဆောင်းပါးများ	တွစ်တာ	TechTello © 2023။ ရပိုင်ခွင့်များ။
ဗီဒီယိုများ	Pinterest	Bluehost   ဖြင့် လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာမူဝါဒ   ဝန်ဆောင်မှုစည်းမျဉ်းများ   ထုတ်ဖော်
အရင်းအမြစ်များ		
စာအုပ်များ		
အရင်းအမြစ်များ		